

სამოტივაციო ფაქტორების გავლენა მილენიალების ფსიქოლოგიურ
კონტრაქტზე და მათი შენარჩუნების სტრატეგიები ქართული კომპანიების
მაგალითზე

მარიამი კობორძალიძე

*„სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის
ადმინისტრირების (მენეჯმენტი, საბანკო და საფინანსო საქმე, ტურიზმის მენეჯმენტი)
ფაკულტეტზე მენეჯმენტის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მინიჭების მოთხოვნების
შესაბამისად“*

მენეჯმენტი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: თამარ ჯინჭველაძე, ასოცირებული პროფესორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2022

განაცხადი

”როგორც წარდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

მარიამი კიბორძალიძე

მ.კიბორძალიძე

03.07.2022”.

აბსტრაქტი

დღესდღეობით, მუდმივად განვითარებად და კონკურენტულ ეკონომიკურ გარემოში, ქართული კომპანიების მთავარი გამოწვევაა მოიზიდოს მაღალკვალიფიციური კადრები და შეინარჩუნონ ისინი. კომპანიის წარმატების მისაღწევად მნიშვნელოვანია მოტივირებული თანამშრომლების ყოლა, მათ განვითარებაზე ზრუნვა და შენარჩუნება.

ნაშრომში განხილულია მილენიალების თაობის მნიშვნელოვნება ქართულ შრომით ბაზარზე, რადგან ამ კოჰორტის წარმომადგენლები მოიცავენ დასაქმების ბაზრის უდიდეს ნაწილს და მნიშვნელოვან გავლენას ახდენენ მასზე. დამსაქმებლებისათვის და მენეჯერებისათვის მნიშვნელოვანია შეისწავლონ ამ თაობისათვის დამახასიათებელი ნიშან-თვისებები, შექმნან მათზე მორგებული მოტივაციის სისტემები და გახდნენ მიმზიდველი დამსაქმებლები ამ თაობისათვის.

მილენიალების თაობის შესწავლით დამსაქმებლები მოახდენენ დღევანდელი დასაქმების ბაზრის გამოწვევების შესწავლას, რაც დაეხმარება მათ მიმზიდველი სამუშაო გარემოს ჩამოყალიბებაში. იქიდან გამომდინარე, რომ მილენიალები წარმოადგენენ ზრდასრულ სამუშაო ძალას, თავიანთი დაგროვილი ცოდნითა და გამოცდილებით, მათ გააჩნიათ მოლოდინები დამსაქმებლის მიმართ, რომ ის იზრუნებს მათ ფსიქოლოგიური კონტრაქტის ჩამოყალიბებაზე. მილენიალების თაობისათვის მნიშვნელოვანია დამსაქმებელმა იზრუნოს მათთვის როგორც მატერიალური, ასევე არამატერიალური ფაქტორების კომბინაციის შეთავაზებაზე. მათთვის მნიშვნელოვანია კომპანია სთავაზობდეს მეგობრულ სამუშაო გარემოს, განვითარების შესაძლებლობას, დაბალანსებულ კარიერულ და პირადი ცხოვრებას, მაგრამ ასევე უმნიშვნელოვანესია ხელფასი და ფინანსური უზრუნველყოფა.

ამ თაობის დამოუკიდებლობის შეგრძნება და ვალდებულებები განაპირობებს მათი მოლოდინების განსხვავებულობას სხვა თაობის წარმომადგენლებისაგან, მათ სჭირდებათ

მოტივაციის დონის მუდმივი ზრდა, განვითარების შესაძლებლობები და მატერიალურ კეთილდღეობაზე ზრუნვა, რომ თავის მხრივ იყვენენ პროდუქტიულები, იზრუნონ კომპანიის განვითარებაზე და დაისახონ გრძელვადიანი მიზნები.

ნაშრომის მიზანია გამოიკვლიოს მილენიალების კოჰორტის შესწავლის მნიშვნელოვნება ქართულ შრომის ბაზარზე, რა უპირატესობა აქვს დამსაქმებლებისა და ადამიანური რესურსების მენეჯერების მიერ ამ კოჰორტის ანალიზს და მათი საჭიროებების გათვალისწინებას. ასევე ნაშრომის მიზანია გამოიკვლიოს ის უნიკალური ფაქტორები, რომლებიც მნიშვნელოვანია ამ თაობისათვის და შესთავაზოს დამსაქმებლებს რეკომენდაციები, რომლებიც დაეხმარება მილენიალების მოტივაციის ზრდასა და შენარჩუნებაში.

დამსაქმებლებისა და მენეჯერების გამოწვევაა მიიზიდოს და შეინარჩუნოს მილენიალების თაობა. ნაშრომში განხილულია ის მოტივაციის ფაქტორები, რომლებიც მნიშვნელოვანია ამ თაობის წარმომადგენლებისათვის დღევანდელი ქართული კომპანიების კვლევის მაგალითზე. შესაბამისად, ამ ფაქტორების გათვალისწინება და კომპანიის HRM პოლიტიკაში დანერგვა გამოიღებს შესაბამის შედეგს და გაზრდის, როგორც მოტივაციის ასევე შენარჩუნების კოეფიციენტს.

ნაშრომი პასუხს სცემს კვლევის ჰიპოთეზებს თუ რომელი ფაქტორია მნიშვნელოვანი მილენიალებისათვის ფინანსური თუ არაფინანსური და მოტივაციის დონე განსაზღვრავს თუ არა ფსიქოლოგიური კონტრაქტის სიმყარეს.

სამიუბო სიტყვები: მილენიალები, კოჰორტი, მოტივაციის ფაქტორები, შენარჩუნება, ფსიქოლოგიური კონტრაქტი.

Abstract

Nowadays, in a constantly developing and competitive environment the main challenge for companies are to attract and retain highly qualified employees. It is very important to have motivated and developed employees for company success.

The paper discusses the importance of the cohorts of millennials in Georgian labour market, this cohort is the largest part of labour market and has a significant impact on it. It's very important for employers and managers to explore the characteristics of this generation and create motivation systems, which attract them.

By exploring the millennials generation, employer will also explore the challenge of Georgian labour market to create attractive work environment. Since millennials are representing adult workforce and have accumulated knowledge and experience, they have expectation that employer will take care of their psychological contract and financial well-being.

For millennials it's very important employer to offer combination of financial and non-financial factors. They expect from the company friendly environment, development opportunities, work-life balance and financial securities to get motivated.

Sense of independence and responsibilities make this generation apart from all other generations, they need constant increase of motivation, material and non-material well-being in order to be productive, to make long term goals and take care of company development.

The main purpose of this paper is to explore the importance of cohort theory study for Georgian labour market development and its advantages for employers. Also, to explore and study the unique factors of millennials, that will help companies to motivate and sustain them.

The challenge for companies in Georgia are to attract and retain millennials generation in a long term perspective. In the paper will be discussed the important factors of millennials to be motivated and retained based on research of Georgian companies. Also will be discussed human resource managers role and HRM policy importance to identify and implement millennials

motivation systems in company. To implemen important factors of this generation into HRM policy will help companies to increase motivation and retain ratio.

The paper will answer the following research hypotheses, which factors are important for millennials financial or non-financial and if level of motivation determines the strength of psychological contracts.

Key words: Millenials, Cohort, motivation factors, retain, psychological contract.